



Person-Organization Fit dan Organizational Citizenship Behavior Karyawan Bagian Produksi PT. X

Harry Theozard Fikri¹, Sari Rahmadani^{2✉}, Ria Okfrima³

^{1,2,3}Universitas Putra Indonesia YPTK Padang

sari rahmadani@upi yptk.ac.id

Abstract

Employees are a company's assets, and as employees they should always develop the resources they have. OCB is an important behavior that every employee must have in an effort to create the best work performance for a company. This research aims to see whether there is a relationship between person organization fit and organization citizenship behavior (OCB) in production employees at PT. The independent variable in this research is person organization fit and the dependent variable is organization citizenship behavior (OCB). The measuring instruments used in this research are the organization citizenship behavior (OCB) scale and person organization fit. The sampling technique in this research used a simple random sampling technique. The sample in this study was 84 production employees at PT. X. validity and reliability test in this study using the alpha cronbach technique where the results of the validity coefficient of the organization fitting coefficient moved from $r_{ix}=0,357$ to $R_{ix}=0,726$ with a reliability coefficient of $\alpha=0,922$ while on the scale of the organization citizenship from $r_{ix}=0,331$ to $r_{ix}=0,753$ with a reliability coefficient of $\alpha=0,943$. Based on data analysis, a correlation value of 0,758 was obtained with a significance level of 0,000, which means the hypothesis was accepted. This shows that there is a positive and significant relationship between person. This shows that there is a positive and significant relationship between person organization fit and organization citizenship behavior (OCB) of production employees at PT. X. The contribution of the person organization fit variable to organization citizenship behavior (OCB) is 57%.

Keywords: production department, employees, organizational citizenship behavior, person organization fit, PT. X

Abstrak

Karyawan adalah aset sebuah perusahaan, dan sebagai karyawan hendaknya juga selalu mengembangkan sumber daya yang dimiliki. OCB merupakan perilaku yang penting yang harus dimiliki setiap karyawan sebagai upaya menciptakan kinerja kerja terbaik sebuah perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk melihat apakah ada kaitan *person organization fit* dengan *organization citizenship behaviour* (OCB) pada karyawan bagian produksi di PT.X. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah *person organization fit* dan variabel terikat adalah *organization citizenship behaviour* (OCB). Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *organization citizenship behaviour* (OCB) dan *person organization fit*. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik simple random sampling. Sampel dalam penelitian ini adalah 84 karyawan bagian produksi di PT. X. Uji validitas dan reliabilitas pada penelitian ini menggunakan teknik *alpha cronbach* dimana diperoleh hasil koefisien validitas pada skala *person organization fit* bergerak dari $r_{ix}=0,357$ sampai dengan $r_{ix}=0,726$ dengan koefisien reliabilitas sebesar $\alpha=0,922$ sedangkan pada skala *Organization Citizenship Behaviour* (OCB) bergerak dari $r_{ix}=0,331$ sampai dengan $r_{ix}=0,753$ dengan koefisien reliabilitas sebesar $\alpha=0,943$. Berdasarkan analisis data, diperoleh nilai korelasi sebesar 0,758 dengan taraf signifikansi 0,000 yang berarti hipotesis diterima. Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara *person organization fit* dengan *organization citizenship behaviour* (OCB) karyawan bagian produksi di PT. X. Adapun kontribusi dari variabel *person organization fit* terhadap *organization citizenship behaviour* (OCB) adalah sebesar 57%.

Kata kunci: bagian produksi, karyawan, *organizational citizenship behavior*, *person organization fit*, PT. X

Psyche 165 Journal is licensed under a Creative Commons 4.0 International License.



1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan kunci operasional dari suatu perusahaan, semua sistem, manajemen, dan kinerja dalam organisasi pada dasarnya dikelola oleh sumber daya manusia [1]. Sumber Daya Manusia menjadi faktor yang penting dalam kesuksesan perusahaan karena pengalaman, pengetahuan, dan keterampilan yang dimiliki SDM menjadi faktor penentu kemampuan perusahaan untuk dapat unggul di pasarannya [2]. Tanpa adanya SDM maka sumber daya perusahaan tidak akan dapat menghasilkan laba atau menambah nilainya sendiri,

dengan demikian dapat dikatakan bahwa SDM merupakan aset yang krusial dalam perusahaan karena sangat menentukan kesuksesan dan kelangsungan hidup perusahaan [3].

SDM merupakan suatu rancangan dari beragam sistem formal dalam sebuah organisasi, dengan tujuan untuk memastikan penggunaannya secara efektif dan dapat berlangsung efisien, sehingga tujuan dari perusahaan dapat tercapai sesuai dengan visi dan misi perusahaan tersebut. SDM sendiri juga didefinisikan sebagai suatu usaha kerja atau jasa yang diberikan dengan tujuan

melakukan proses produksi, sehingga SDM merupakan kualitas usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam jangka waktu tertentu untuk menghasilkan jasa atau barang, guna mencapai tujuan dan kepentingan perusahaan. SDM merupakan keahlian terpadu yang mana berasal dari daya pikir serta fisik yang dilakukan oleh setiap orang. Agar keahlian bisa mencapai prestasi kerja perlu dimotivasi oleh sebuah keinginan untuk mencapainya. SDM memerlukan suatu strategi perencanaan, pelaksanaan, dan pemeliharaan yang bertujuan untuk mengelola manusia, yang memiliki kinerja usaha maksimal termasuk pada kebijakan pengembangan serta proses untuk mendukung strategi [2].

Perusahaan tidak akan dapat berkembang pesat tanpa adanya kerjasama yang baik antara pihak perusahaan dengan sumber daya manusia yang dimilikinya. Sumber daya manusia merupakan hal yang paling penting untuk diperhatikan oleh perusahaan itu sendiri. Sumber daya manusia yang baik di perusahaan tentu saja dapat membuat perusahaan tumbuh dan belajar bersama-sama mencapai visi dan misi, serta tujuan dari perusahaan untuk menjadi lebih unggul dari pesaing lainnya. Jika sumber daya manusia yang dimiliki rendah, hal tersebut juga berdampak tidak baik untuk perusahaan sendiri, bahkan dapat menghambat perkembangan dan kemajuan perusahaan. Perusahaan perlu mengembangkan kemampuan sumber daya manusia yang dimilikinya, agar dapat bersaing dengan sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan lain, apalagi sekarang jaman sudah menggunakan teknologi, dan harus dapat bersaing menggunakan teknologi yang juga berkembang pesat [3].

Banyak sekali manfaat dalam pengembangan SDM itu sendiri, dikarenakan SDM merupakan faktor penting dari sebuah perusahaan, jika SDM tidak baik tentu saja dapat berpengaruh terhadap perusahaan. Sehingga tidak heran jika banyak perusahaan yang meningkatkan SDM dengan berbagai cara, termasuk melakukan pelatihan dan pengembangan, perusahaan, sehingga mendapatkan banyak manfaat baik untuk karyawan maupun untuk perusahaan tersebut. Manfaat yang didapatkan perusahaan dalam meningkatkan dan memberikan pelatihan kepada karyawan adalah merupakan bentuk investasi dalam hal pengembangan SDM, yaitu dengan membantu meningkatkan produktivitas kerja karyawan, efisiensi waktu dan tenaga, mengurangi angka kecelakaan kerja, meningkatkan kualitas pelayanan dari karyawan, meningkatkan karir karyawan dengan keahlian, keterampilan dan produktivitas kerja sehingga lebih baik, meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil produksi, meningkatkan daya saing perusahaan dan menekan biaya produksi, membantu mengurangi kerusakan barang, hasil produksi dan mesin, membuat SDM yang ada semakin cakap dalam pengambilan keputusan yang lebih baik bagi perusahaan. Motivasi tenaga kerja menjadi lebih terarah. Meningkatkan kepemimpinan dan komunikasi dengan manajer. Meningkatkan balas jasa kepada karyawan [1].

Kualitas SDM memiliki pengaruh yang besar terhadap kualitas dan keberhasilan perusahaan, dan kegagalan dalam mengelola SDM mengakibatkan timbulnya gangguan dalam pencapaian tujuan perusahaan, namun demikian SDM yang kompeten saja tidak cukup bagi keberhasilan perusahaan, karena penting juga memiliki SDM yang berkeinginan melaksanakan tugas tambahan seperti mau bekerja sama, saling tolong-menolong, memberikan pelayanan lebih kepada pengguna layanan, serta bersedia untuk menggunakan waktu kerja yang efektif [4], [5].

Perusahaan akan sukses jika SDM yang dimiliki bersedia bekerja dan bertindak melebihi tugas pekerjaan pokoknya dan menunjukkan perilaku-perilaku kooperatif serta saling membantu, atau yang dikenal dengan perilaku *organizational citizenship behavior* [6]. OCB didefinisikan sebagai perilaku yang melebihi kewajiban formal (*ekstra role*) yang tidak berhubungan dengan kompensasi langsung, atau dengan kata lain karyawan secara sukarela bekerja melampaui tugas pokoknya [7].

Karyawan dengan OCB yang tinggi menunjukkan perilaku yang positif seperti menolong orang lain, aktif dalam kegiatan kantor, bertindak sesuai prosedur, mematuhi aturan organisasi bahkan ketika tidak ada seorangpun yang melihat, memajukan dan melindungi organisasi, dan menjaga sikap positif dan memiliki toleransi atas ketidaknyamanan di tempat kerja [8]. Perilaku OCB yang ditunjukkan karyawan dapat membuat perusahaan berjalan secara efektif dan mencapai kinerja yang tinggi, oleh sebab itu, memiliki karyawan yang mempunyai OCB sangat penting bagi perusahaan [9].

Faktor pendukung untuk dapat memiliki OCB yang kuat diantaranya pengembangan karir, persepsi tentang keadilan organisasi, kepuasan kerja, motivasi kerja, budaya organisasi, sistem penghargaan, kesesuaian kepribadian karyawan dengan organisasi, iklim organisasi, komitmen organisasi, karakteristik pekerjaan, kecerdasan emosional, dan kepemimpinan [8]. Pada penelitian ini, peneliti akan melihat kaitan dari faktor C dengan OCB.

P-O Fit merupakan keselarasan antara tujuan organisasi dengan pemenuhan kebutuhan karyawan [10]. Asumsi yang mendasari *P-O Fit*, yaitu pekerja memiliki penilaian yang subjektif antara karakteristik yang dimiliki dengan pekerjaan yang ditawarkan. Kecocokan nilai yang dimiliki individu dengan organisasi akan meningkatkan perilaku kewargaan atau perilaku OCB [11]. Karyawan yang memiliki *P-O Fit* yang hampir sama dan kompatibel dengan organisasinya akan memiliki kecenderungan untuk kreatif, selain itu, juga muncul kecenderungan untuk bekerja bersama dengan orang-orang yang ada dalam perusahaan [12].

P-O Fit karyawan dengan perusahaan mampu memberikan dorongan kepada karyawan untuk melakukan tindakan baik yang menguntungkan perusahaan tanpa diminta oleh perusahaan secara

langsung [13]. *P-O Fit* karyawan sangat penting, karena ketika karyawan merasakan bahwa mereka berada pada organisasi yang tepat dan sesuai dengan dirinya, maka karyawan akan berusaha bekerja secara maksimal tidak hanya bagi perusahaan, melainkan juga bagi kepuasannya secara pribadi [14].

Wawancara yang peneliti lakukan dengan karyawan bagian produksi PT. X diketahui masih rendahnya OCB karyawan tersebut dimana para karyawan mengatakan masih banyak karyawan yang acuh dengan rekan kerja yang mengalami kesulitan, masih kurangnya kesadaran karyawan lain untuk mau membantu karyawan yang butuh bantuan dalam hal pekerjaan, dan ketika ada karyawan yang menghadapi masalah sehubungan dengan pekerjaan, sangat jarang ada yang membantu secara sukarela, karyawan akan membantu ketika dimintai pertolongan walaupun mereka menolong dengan berat hati

Penelitian tentang *person organization fit* dan *organization citizenship behaviour* (OCB) pernah dilakukan peneliti sebelumnya, dari hasil penelitiannya ditemukan bahwa semakin tinggi *person organization fit* maka *organization citizenship behaviour* akan semakin meningkat [15]. Penelitian lainnya juga dilakukan oleh peneliti lainnya yang menunjukkan semakin tinggi *person organization fit* maka *organization citizenship behaviour* akan semakin meningkat [16].

2. Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan teknik korelasional. Penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan [17]. Penelitian ini akan dilihat hubungan antara kedua variabel yang diteliti.

2.1. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional adalah suatu definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel yang dapat diamati. Suatu konsep mengenai variabel yang sama dapat saja memiliki definisi operasional yang lebih dari satu dan berbeda-beda antara penelitian yang satu dan yang lainnya [17].

Organizational citizenship behavior merupakan perilaku dan sikap positif yang ditunjukkan karyawan diluar pekerjaan pokoknya untuk kemajuan organisasi. Perilaku dan sikap positif yang ditunjukkan karyawan tersebut biasanya bersifat sukarela tanpa ada paksaan ataupun perintah dari atasan seperti membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan, menggantikan karyawan yang tidak masuk, dan lain sebagainya.

Person organization fit merupakan kesesuaian antara diri karyawan dengan perusahaan. Kesesuaian dalam hal ini

merupakan atribut-atribut yang ada dalam diri karyawan seperti karakteristik, kepribadian ataupun nilai-nilai yang diyakini karyawan selaras dengan atribut-atribut organisasi seperti peraturan, iklim kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, rekan kerja, dan lain sebagainya.

Populasi pada penelitian ini adalah karyawan bagian produksi PT. X berjumlah 107 orang, jumlah sampel pada penelitian ini 84 orang ditentukan dengan teknik *simple random sampling*, dengan taraf kesalahan 5% dari jumlah populasi 107 orang maka didapatkan sampel sebanyak 84 karyawan bagian produksi di PT.X. Analisis data pada penelitian ini dengan menggunakan rumus korelasi *product moment pearson*, data dianalisis menggunakan bantuan program *computer SPSS* versi 23.0.

2.2. Metode Alat Pengumpulan Data

Format respon jawaban skala *Person organization fit* dan skala *organizational citizenship behavior* berdasarkan empat pilihan jawaban, yaitu SS (Sangat Setuju), S (Setuju), TS (Tidak Setuju), dan STS (Sangat Tidak Setuju). Peneliti tidak menggunakan pilihan jawaban tengah "N" (Netral) [18]. Skala dalam penelitian ini dianalisis dengan menggunakan teknik korelasi Product Moment Pearson, yang merupakan salah satu teknik untuk mencari derajat keeratan atau keterkaitan pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen [19]. Skala penelitian ini melewati berbagai tahap analisis, dengan menggunakan komputer program IBM SPSS versi 23.0. Tahap-tahap analisis yang dilakukan, yaitu (1) Uji Normalitas yang bertujuan untuk mengetahui apakah data dalam penelitian ini sudah terdistribusi sesuai dengan prinsip-prinsip distribusi normal agar dapat digeneralisasikan terhadap populasi.

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah sebaran suatu data tersebut normal atau tidak. Uji normalitas sebaran pada penelitian ini dilakukan untuk membuktikan bahwa data semua variabel yang berupa skor-skor yang diperoleh dari hasil penelitian tersebar sesuai dengan kaidah normal. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan one sample test dari Kolmogorov Smirnov dengan bantuan IBM SPSS 23.0. (2) Uji Linieritas bertujuan untuk membuktikan apakah variabel bebas mempunyai hubungan yang linear dengan variabel terikat. Model statistik yang digunakan untuk melihat linearitas kedua variabel tersebut menggunakan *test for linearity* dengan bantuan program IBM SPSS 23.0 *for windows*. (3) Uji Hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah kesimpulan pada sampel dapat berlaku untuk populasi atau dapat digeneralisasi [19]. Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan teknik korelasi Product Moment Person untuk mencari hubungan variabel dependen dengan variabel independen. Uji hipotesis korelasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah jika $p < 0,01$, maka dikatakan kedua variabel penelitian mempunyai kontribusi hubungan yang signifikan. Data penelitian dianalisis dengan menggunakan bantuan komputer IBMSPSSversi 23.0. *for Windows*. (4) Koefisien Determinan bertujuan untuk

menentukan besar kecilnya kontribusi variabel (X) terhadap variabel (Y) dapat ditentukan dengan rumus koefisien determinan.

Pengambilan data pada penelitian ini dilakukan menggunakan skala model *likert*, dimana peneliti menggunakan skala *PO-Fit* yang mengacu kepada aspek *PO-Fit*, yang terdiri dari empat aspek, yaitu kesesuaian nilai, kesesuaian tujuan, pemenuhan kebutuhan karyawan, dan kesesuaian karakteristik kultur-kepribadian [20]. Skala *organizational citizenship behavior* menggunakan dimensi OCB terdiri dari lima dimensi, yaitu *altruism (helping)*, *conscientiousness*, *sportsmanship* (sikap sportif), *courtesy* (kebaikan), dan *civic virtue* [21].

Sebelum melakukan pengambilan data, peneliti terlebih dahulu melakukan uji validitas aitem dengan koefisien validitas ditetapkan sebesar 0,30, sehingga diperoleh hasil dari jumlah aitem pada skala *PO-Fit* dari 40 pernyataan, gugur 8 aitem sehingga jumlah item yang valid dan reliabel adalah 32 aitem dengan koefisien validitas bergerak dari $r_{ix}=0,357$ sampai dengan $r_{ix}=0,726$ dengan koefisien reliabilitas sebesar $\alpha=0,922$ sedangkan pada skala *organization citizenship behaviour* (OCB) dari jumlah item awal 40 pernyataan, gugur 9 aitem sehingga jumlah aitem yang valid dan reliabel adalah 31 pernyataan, dengan koefisien validitas bergerak dari $r_{ix}=0,331$ sampai dengan $r_{ix}=0,753$ dengan koefisien reliabilitas sebesar $\alpha=0,943$.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Hasil

Analisis data dilakukan terlebih dahulu dengan melakukan uji asumsi terhadap variabel penelitian, diantaranya uji normalitas dan uji linearitas. Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji *kolmogorov-smirnov*.

Data dinyatakan berdistribusi normal, jika signifikansi (p) lebih besar dari 5% atau 0,05. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan program IBM SPSS versi 23.0, maka diperoleh hasil uji normalitas yang tampak pada Tabel 1.

Tabel 1. Uji Normalitas Variabel Penelitian

Variabel	N	KSZ	P	Sebaran
<i>Person Organizational Fit (PO-Fit)</i>	84	0,725	0,670	Normal
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	84	0,670	0,435	Normal

Berdasarkan hasil uji normalitas diperoleh nilai uji normalitas *person organizational fit (PO-Fit)* sebesar $p=0,670$ dengan $KSZ=0,725$ serta pada skala *organizational citizenship behavior* sebesar $p=0,435$ dengan $KSZ=0,670$. Nilai $p>0,05$, artinya sebaran skala *person organization fit* dan *organizational citizenship behavior* terdistribusi secara normal. Kemudian pada uji linearitas didapatkan hasil yang tampak pada Tabel 2.

Tabel 2. Uji Linearitas Variabel Penelitian

N	Df	Mean Square	F	Sig
84	1	1814,690	101,155	,000

Berdasarkan hasil uji linearitas diperoleh nilai $F=101,155$ dengan signifikansi sebesar $p=0,000$ ($p<0,05$), artinya varians pada skala *Person organizational fit (PO-Fit)* dan *organizational citizenship behavior* tergolong linier. Setelah melakukan uji asumsi, peneliti kemudian melakukan uji hipotesis dengan menggunakan uji statistik *product moment pearson* menggunakan bantuan program IBM SPSS 23.0 for windows.

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan mengenai *PO-Fit* dengan OCB pada karyawan bagian produksi PT. X dengan jumlah sampel penelitian sebanyak 84 orang karyawan didapatkan hasil yang tampak pada Tabel 3.

Tabel 3. Uji Hipotesis Variabel Penelitian

N	P	(a)	r	R square
84	0,000	0,01	0,758	0,575

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang tampak pada tabel di atas, terlihat nilai koefisien korelasi antara *variable PO-Fit* dengan OCB sebesar 0,758 dengan taraf signifikan $p=0,000$ ($p<0,01$). Nilai r menunjukkan derajat hubungan yang kuat antara kedua variabel dengan arah hubungan yang positif dan sangat signifikan, dan dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara *person organization fit* dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan bagian produksi PT. X dengan arah positif.

Nilai positif menunjukkan hubungan *variable* yang searah, jika *person organization fit* tinggi maka *organizational citizenship behavior* karyawan juga tinggi dan sebaliknya jika *person organization fit* rendah maka *organizational citizenship behavior* karyawan juga rendah. Hal ini diperkuat dengan hasil uji signifikan dengan bantuan IBM SPSS 23.0 didapatkan nilai $p=0,000<0,01$ yang berarti hipotesis diterima, artinya terdapat korelasi yang sangat signifikan antara *person organization fit* dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan bagian produksi PT. X. Adapun sumbangan efektif *variable PO-Fit* terhadap OCB adalah sebesar 57.5% dan sisanya dipengaruhi faktor lainnya.

3.2. Pembahasan

Berdasarkan hasil uji korelasi *product moment pearson* yang dilakukan dengan bantuan IBM SPSS versi 21.0, diperoleh nilai koefisien korelasi $r=0,758$ dengan nilai (p) $\text{sig}=0,000$, karena nilai (p) $\text{sig} 0,000<0,01$ maka hipotesis diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat signifikan antara *person organizational fit (PO-Fit)* terhadap *organizational citizenship behavior* dengan arah positif, artinya jika *person organizational fit (PO-Fit)* karyawan tinggi maka *organizational citizenship behavior* karyawan bagian produksi PT. X juga tinggi. Sebaliknya jika *person organizational fit (PO-Fit)* karyawan rendah maka

organizational citizenship behavior karyawan bagian produksi PT. X juga rendah.

Hasil penelitian ini selaras dengan hasil penelitian sebelumnya, yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara *person organization fit* dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) pada Karyawan PT. Central Proteina Prima Jakarta. Hal ini berarti semakin tinggi *PO-Fit* karyawan maka OCB karyawan akan semakin tinggi. *person job fit* dan *person-organization fit* menjadi salah satu aspek penting yang dapat meningkatkan komitmen organisasional dan OCB dalam organisasi [22]. Karyawan yang memiliki berbagai kebutuhan, keinginan dan preferensi yang mirip terhadap organisasi akan lebih tertarik untuk tinggal dengan lingkungan tersebut [23].

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil uji korelasi antara variabel *person organization fit* (PO-Fit) dengan *organizational citizenship behavior*, maka diperoleh nilai koefisien korelasi $r = 0,758$ dengan nilai $(p) \text{ sig} = 0,000$, karena nilai $(p) \text{ sig} = 0,000 < 0,01$ maka hasil hipotesis diterima. Adapun sumbangan efektif variabel *person organization fit* (PO-Fit) dengan *organizational citizenship behavior*, yaitu 57% sisanya 43% dipengaruhi oleh faktor lainnya.

Daftar Rujukan

- [1] Octaviani, H., & Hartijasti, Y. (2018). Pengaruh Person-Organization Fit dan Budaya Organisasi Terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediator: Analisis pada Karyawan Generasi Y di PT X, PT Y dan PT Z. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 16(1), 1. <https://doi.org/10.25124/jmi.v16i1.723>.
- [2] Suharsono, A. A. (2020). Pentingnya Standar Kompetensi untuk Mewujudkan Sumberdaya Manusia Berkualitas. <https://doi.org/10.31219/osf.io/9vxup>.
- [3] Widyastuti, T., & Ratnaningsih, I. Z. (2020). Hubungan Antara Person Job-Fit dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan Kantor Pusat Bank Jateng Semarang. *Jurnal Empati*, 7(3), 907–913. <https://doi.org/10.14710/empati.2018.21746>.
- [4] Badrianto, Y., & Gusramlan, R. (2023). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja, dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *AGILITY: Lentera Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1(01), 32–40. <https://doi.org/10.59422/lmsdm.v1i01.60>.
- [5] Souisa, J., Rizkiana, C., & Yani, T. E. (2021). Pengaruh Modal Psikologis, Po-Fit dan Employee Engagement Terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Akpol Semarang. *Solusi*, 19(4), 346. <https://doi.org/10.26623/slsi.v19i4.4519>.
- [6] R Ismail, N. H., Nurlaila, N., & M. Mustafa, I. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan PT PLN (Persero) UP3 Ternate. *Literatus*, 4(1), 237–243. <https://doi.org/10.37010/lit.v4i1.740>.
- [7] Malahayati, M., AS, A., & Komalasari, S. (2021). Kecerdasan Spiritual dan Kecerdasan Emosional terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Aparatur Sipil Negara. *Jurnal Al-Husna*, 1(1), 43. <https://doi.org/10.18592/jah.v1i1.3572>.
- [8] Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behavior and Turnover Intention: The Moderating Role of Leadership Behavior. (2022). *Central European Management Journal*. <https://doi.org/10.57030/23364890.cemj.30.4.126>.
- [9] Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behavior and Turnover Intention: The Moderating Role of Leadership Behavior. (2022). *Central European Management Journal*. <https://doi.org/10.57030/23364890.cemj.30.4.126>.
- [10] Sudarmono, R. A., Supriyono, & Edris, M. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Person-Organization Fit (P-O Fit) terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening pada Sekretariat Daerah Kabupaten Demak. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Digital*, 1(3), 265–276. <https://doi.org/10.55927/ministal.v1i3.1201>.
- [11] Nelson, A., & Melati Panjaitan, V. D. M. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Komitmen Karyawan, dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja pada Perusahaan Manufaktur Batam. *Jurnal Dharma Agung*, 31(1), 513. <https://doi.org/10.46930/ojsuda.v30i1.2369>.
- [12] Zhu, J., Zhang, B., Xie, M., & Cao, Q. (2022). Digital Leadership and Employee Creativity: The Role of Employee Job Crafting and Person-Organization Fit. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.827057>.
- [13] Kasekende, F., Nasiima, S., & Otengei, S. O. (2020). Strategic Human Resource Practices Emotional Exhaustion and OCB: The Mediator Role of Person Organization Fit. *Journal of organizational effectiveness*. <https://doi.org/10.1108/JOEPP-042020-0056>.
- [14] Udin, U. (2023). Transformational leadership and organizational citizenship behavior: The role of person-job fit and person-organization fit in social exchange perspective. *Human Systems Management*, 1–15. <https://doi.org/10.3233/hsm-230039>.
- [15] Sutardy, J., & Effendi, M. S. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Timur Raya Lestari. *Ikraith-Ekonomika*, 6(1), 1–9. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v6i1.2463>.
- [16] Yusuf, A. I., Kamase, J., Serang, S., Arafah, A. (2021). Pengaruh Pengembangan SDM, Kompetensi dan Motivasi Dalam meningkatkan Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Pemerintah Daerah Kabupaten Sinjai Provinsi Sulawesi Selatan. *Journal of Management Science (JMS)*, 2(1), 121–144. <https://doi.org/10.52103/jms.v2i1.372>.
- [17] Firman, F.-. (2018). *Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. <https://doi.org/10.31227/osf.io/4nq5e>.
- [18] AA, A. L. (2018). *Metode Penelitian Psikologi*. <https://doi.org/10.31219/osf.io/2b4jq>.
- [19] Panjaitan, R. (2019). *Metodologi Penelitian*. <https://doi.org/10.31220/osf.io/ydz6r>.
- [20] Purnamasari, S., Rahmanita, F., & Lubis, M. (2023). Kinerja Karyawan: Apakah Dipengaruhi oleh Motivasi dan Komitmen Organisasi?. *Jurnal Arastirma*, 3(2), 297. <https://doi.org/10.32493/arastirma.v3i2.30221>.
- [21] Firman, F. (2018). *Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif*. <https://doi.org/10.31227/osf.io/4nq5e>.
- [22] Jin, X., & Hahm, S. W. (2019). The Way to Improve Employees' Job Satisfaction in Korean Social Enterprises: The Moderating Effects of Person-Organization Fit, Person-Job Fit, and Person-Supervisor Fit. *International Journal of Financial Research*, 10(5), 347. <https://doi.org/10.5430/ijfr.v10n5p347>.

- [23] Bright, L. (2021). Does Person Organization Fit and Person-Job Fit Mediate The Relationship Between Public Service Motivation and Work Stress Among U.S. Federal Employees?. *Administrative Sciences*, 11(2), 37. <https://doi.org/10.3390/admsci11020037>.